

ANALISIS MANAJEMEN KONFLIK DI SEKOLAH

Rony

STAI Al Fithrah, Surabaya

Email: rony99arka@gmail.com

Abstrak

Saat makhluk yang terkenal dengan kesalihan dan amal kebajikannya menolak diperintah oleh Tuhannya untuk bersujud kepada manusia pertama, itulah awal mula kisah konflik berada di sisi manusia. Iblis yang merasa lebih mulia dari Nabi Adam menolak untuk bersujud walaupun yang memerintah adalah Sang Pencipta. Hal tersebut diabadikan dalam Qur'an yang telah diturunkan berabad-abad yang lalu. Sejak saat itu, konflik selalu mengiringi perjalanan hidup setiap manusia hingga kini. Banyak yang berpendapat bahwa konflik harus dihindari karena dampaknya yang tidak baik terhadap lingkungan sekitar. Namun, tak sedikit pula yang beranggapan bahwa konflik memang tidak bisa dihindari. Konflik bagai bayangan tubuh manusia yang akan mengikuti kemanapun manusia pergi. Bagi yang beranggapan demikian, hal terpenting adalah bagaimana kita *me-manage* saat konflik itu datang. Jika ditangani dengan baik, maka konflik tersebut berdampak baik atau setidaknya dampak buruk konflik dapat direduksi. Sebaliknya, jika salah dalam menanganinya, dampak buruk akan menimpa kita. Sudah tak terhitung jumlahnya kasus demi kasus yang hinggap di telinga kita bagaimana tingkah para remaja yang masih duduk di bangku sekolah melakukan banyak hal yang berkaitan erat dengan konflik. Namun, kita tidak serta merta menyalahkan atas apa yang mereka perbuat. Bisa jadi hal ini terjadi karena lingkungan disekitarnya abai terhadap mereka, bisa lingkungan rumah atau lingkungan tempat mereka menimba ilmu selama ini, yakni lingkungan sekolah. Tulisan ini berusaha untuk mendeskripsikan apa dan bagaimana konflik dan manajemen, apa yang menjadi faktor penyebab timbulnya konflik, Bagaimana penanganan terhadap konflik, cara dan strategi dalam menangani konflik. Kenakalan para remaja usia sekolah juga dibahas, faktor penyebab kenakalan para remaja serta pengaruh konflik pada para peserta didik yang masih remaja.

Kata Kunci: manajemen, konflik, kenakalan peserta didik.

Pendahuluan

Konflik bukanlah hal yang baru. Konflik itu sendiri sudah ada sejak kali pertama manusia diciptakan, dimana saat itu Iblis menolak untuk bersujud kepada Adam yang dianggapnya tidak lebih mulia darinya. Hal tersebut diabadikan dalam Qur'an surat Al Israa' ayat 61. "Dan (ingatlah), tatkala Kami berfirman kepada para malaikat: "Sujudlah kalian semua kepada Adam", lalu mereka bersujud kecuali Iblis. Dia berkata: "Apakah aku akan sujud kepada orang yang engkau ciptakan dari tanah?" (Q.S. Al Israa', 61).¹ Kemudian konflik tersebut berlanjut dari zaman ke zaman hingga saat ini. Entah sampai kapan konflik akan dapat terhapuskan dari kehidupan manusia, atau bahkan tidak akan pernah berakhir dalam kehidupan. Bisa jadi konflik ini takkan hilang selama masih ada

¹Kementrian Agama., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: CV. Aisyiah, 2013), 377.

kehidupan manusia. Dengan kata lain, konflik dalam kehidupan manusia akan hilang bersamaan dengan hilangnya eksistensi kehidupan manusia itu sendiri.

Konflik dapat dialami oleh berbagai pihak dalam berbagai situasi dan kondisi. Pun juga bisa terjadi di berbagai lingkungan, baik lingkungan kerja, lingkungan sekolah atau lingkungan lainnya. Konflik itu bisa terjadi antar individu, individu dengan kelompok maupun antar kelompok. Perkembangan pada masyarakat modern yang demikian pesat dan banyaknya perubahan yang terjadi, menjadi pemicu munculnya berbagai konflik. Usaha adaptasi atau penyesuaian diri pada masyarakat yang sangat kompleks menjadikan usaha untuk menghindari konflik menjadi tidak mudah.

Begitu pula yang terjadi pada masa remaja (Menurut Mappiare, masa remaja yang berlangsung antara umur 12 tahun sampai dengan umur 21 tahun)² yang sedang mengalami berbagai perubahan dalam hidupnya. Konflik sangat rentan terjadi di kalangan remaja. Hal ini terjadi karena fase keberadaan para remaja seringkali di kenal dengan fase "mencari jati diri" atau fase "topan dan badai". Remaja dipandang masih belum mampu menguasai dan memfungsikan fungsi fisik maupun psikisnya secara maksimal. Pengaruh pertumbuhan fisik terhadap tingkah laku remaja menuju progresif menyebabkan susunan syaraf menjadi lebih kompleks dan sistem syaraf menjadi lebih sempurna sehingga kemampuan berfikir menjadi lebih tinggi.³ Mereka sebetulnya belum mempunyai tempat yang jelas. Mereka sudah tidak termasuk golongan anak-anak, tetapi belum juga dapat diterima secara penuh untuk masuk ke golongan orang dewasa. Posisi mereka ada diantara anak dan orang dewasa.

Potensi munculnya konflik akan semakin banyak dan sering jika para remaja bersosialisasi dalam sebuah kumpulan atau lembaga semisal sekolah. Hal ini terjadi karena sekolah merupakan tempat berkumpul dari berbagai karakteristik sifat, kepribadian yang berbeda-beda yang saling bertemu dan bersosialisasi didalam sekolah.

Saat ini pemerintah Indonesia telah menetapkan dan menjalankan program wajib belajar pendidikan dasar (wajib dikdas) selama 12 tahun bagi setiap anak, yaitu mulai jenjang Sekolah Dasar sampai Sekolah Menengah Atas. Tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.⁴ Pendidikan adalah bimbingan secara sadar dari pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani anak didik menuju terbentuknya manusia yang memiliki kepribadian yang utama dan ideal. Yang dimaksud kepribadian yang utama dan ideal adalah kepribadian yang memiliki kesadaran moral dan sikap mental

²Mohammad Ali & Muhammad Asrori., *Psikologi Remaja* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011),9.

³Ibid, 10-11.

⁴Teguh Wangsa Gandhi HW., *Filsafat Pendidikan: Madzab-madzab filsafat Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 67.

secara teguh seta sungguh-sungguh memegang dan melaksanakan ajaran dan prinsip-prinsip nilai yang menjadi pandangan hidup secara individu, masyarakat maupun filsafat bangsa dan negara.⁵

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh tantangan sehingga disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu. Pendidikan tidak hanya dipandang sebagai sarana untuk mempersiapkan hidup yang akan datang, tetapi juga untuk kehidupan sekarang yang dialami individu dalam perkembangannya menuju tingkat kedewasaan. Dalam *"dictionary of education"* yang dikutip Nanang Fatah dalam buku Landasan Manajemen Pendidikan adalah:

1. Proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan tingkah laku lainnya di dalam masyarakat tempat mereka hidup.
2. Proses sosial yang terjadi pada orang yang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khususnya yang datang dari sekolah) sehingga mereka dapat memperoleh perkembangan sosial dan kemampuan individu yang optimal.⁶

Ada berbagai jenis yang diterapkan di Indonesia, salah satu diantaranya adalah pendidikan formal. Dalam implementasinya, pendidikan formal tercermin melalui adanya lembaga pendidikan atau sekolah formal, baik berstatus negeri maupun swasta. Masing-masing lembaga pendidikan memiliki visi dan misi yang berbeda. Upaya mewujudkan visi dan misi tersebut, sebuah lembaga pendidikan membutuhkan manajemen sekolah yang baik. Penerapan manajemen sekolah yang baik diharapkan mampu menciptakan lembaga pendidikan yang berkualitas, tata kelola lembaga yang efektif dan efisien, serta dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penerapan di lapangan (lembaga pendidikan), umumnya terdapat beberapa manajemen yang dijalankan dalam sebuah lembaga pendidikan, diantaranya: manajemen kurikulum, manajemen peserta didik, manajemen *marketing* atau pemasaran, manajemen sarana dan prasarana, manajemen supervisi pendidikan, manajemen strategi pendidikan, manajemen perencanaan pembelajaran, manajemen sekolah efektif, manajemen pembiayaan, manajemen konflik, manajemen sumber daya manusia, manajemen perpustakaan, manajemen layanan khusus, dan sistem informasi manajemen.

Salah satu manajemen yang diterapkan dalam sebuah lembaga pendidikan adalah manajemen konflik. Manajemen konflik dilakukan untuk mengetahui dan memahami permasalahan di lingkungan sekolah. Penyebab terjadinya konflik sangat kompleks yang dilatarbelakangi oleh berbagai dimensi dan peristiwa. Konflik yang terjadi dalam masyarakat yaitu: ekonomi, politik, budaya, agama dan kepentingan lainnya.⁷ Menurut Dubois dan Miley, sumber utama terjadinya konflik dalam masyarakat adanya

⁵Jalaluddin., *Filsafat Pendidikan: Manusia, filsafat dan Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 6.

⁶Nanang Fatah., *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 4-5.

⁷A. Rusdiana., *Manajemen Konflik*; (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), 148.

ketidakadilan sosial, diskriminasi terhadap hak-hak individu dan kelompok, dan tidak adanya penghargaan terhadap keberagaman.⁸

Maka dari itu diperlukan pengelolaan, penataan yang disebut manajemen. Manajemen merupakan bagian penting dari kehidupan yang sekaligus membedakan manusia dengan makhluk hidup lainnya. Hewan juga belajar “ilmu manajemen” tetapi lebih ditentukan oleh instingnya, untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, sedangkan manusia belajar ilmu manajemen untuk menuju kedewasaan sehingga tercipta kehidupan yang bermakna.⁹

Manajemen merupakan bagian penting dari kehidupan yang sekaligus membedakan dengan makhluk hidup lainnya. Sekaligus merupakan disiplin akademik yang dibidang baru di Indonesia. Di negara maju, seperti: Amerika, Eropa, Jepang dan negara asia lainnya. Pengembangan ilmu manajemen cukup pesat, hal ini ditandai dengan semakin ketatnya persaingan pengelolaan sekolah manajemen yang bernaung dalam “*Business College*” atau “*School Management*”.¹⁰

Pandangan klasik tentang manajemen, pada umumnya dikatakan sebagai pranata yang dapat menjalankan tiga fungsi sekaligus, *Pertama*, mempersiapkan generasi muda untuk memegang peranan-peranan tertentu pada masa mendatang. *Kedua*, mentransfer pengetahuan sesuai dengan peranan yang diharapkan. *Ketiga*, mentransfer nilai-nilai dalam rangka memelihara keutuhan dan kesatuan organisasi sebagai prasyarat bagi kelangsungan hidup organisasi dan budayanya. Butir kedua dan ketiga memberikan pengertian bahwa manajemen bukan hanya “*transfer of knowledge*” tetapi juga “*transfer of value*”. Dengan demikian, manajemen dapat menjadi alat bantu bagi umat manusia.¹¹

Menurut Terry bahwa, manajemen adalah proses memperoleh tindakan melalui usaha orang lain. Ia merupakan kekuatan utama dalam mengkoordinir berbagai kegiatan bagian-bagian (sub sistem) serta berhubungan dengan lingkungan. Manajemen memiliki unsur-unsur yang meliputi unsur manusia (Manajer dan anggotanya), material, uang, waktu, prosedur serta pasar sehingga manajemen merupakan proses yang dilaksanakan oleh manajer agar organisasi berjalan menuju pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.¹²

Ross mengemukakan bahwa, manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan penyelesaian konflik dan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.¹³ Pada umumnya orang beranggapan konflik itu selalu menimbulkan dampak negatif. Padahal, dalam kondisi tertentu justru konflik perlu untuk kepentingan perubahan dan pengembangan

⁸Ibid.

⁹Juliansyah Noor., *Penelitian ilmu Manajemen* (Jakarta: Kencana,2013),1.

¹⁰Ibid., 21.

¹¹Ibid, 22.

¹²Syafaruddin dan Irwan Nasution., *Manajemen Pembelajaran* (Ciputat: Quantum teaching, 2005), 70-71.

¹³A. Rusdiana., *Manajemen Konflik*, 170.

Pembahasan

Manajemen

Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari asal “*manus*” yang berarti tangan dan “*agere*” yang berarti melakukan. Manajemen dalam bahasa Inggris artinya *to “manage”*, dengan kata benda “*management*”, dan “*manager*” untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, “*management*” diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia yang berarti mengatur atau mengelola.¹⁴

Menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue menyatakan bahwa manajemen adalah *suatu* proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.¹⁵

Sedangkan James A. F. Stoner menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁶

Dari beberapa pengertian diatas terlihat bahwa cukup banyak pendapat dan pengertian mengenai *manajemen*, dan dapat disimpulkan bahwa manajemen berkaitan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, yang di dalamnya terdapat upaya dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama secara efektif dan efisien.¹⁷

Fungsi Manajemen

Terdapat beberapa fungsi dalam manajemen. Masing-masing tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Fungsi tersebut adalah:

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan fungsi pertama, terpenting di antara fungsi manajemen yang lainnya dan sebagai pedoman yang dipakai dasar kemana tujuan organisasi dan bagaimana cara pencapain tujuan organisasi. Perencanaan pada hakekatnya merupakan proses pengambilan keputusan yang dipakai sebagai dasar bagi kegiatan atau aktivitas di masa datang dalam rangka mencapai tujuan. Proses ini memerlukan pemikiran tentang apa yang akan dikerjakan, mengapa, bagaimana, dan di mana suatu kegiatan dilakukan serta siapa yang terlibat dan bertanggung jawab dalam pekerjaan tersebut. Atau istilah lain perencanaan dirumuskan dalam rangka menjawab 5W dan 1H.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan usaha untuk menyusun komponen utama organisasi sedemikian rupa sehingga dapat dipakai sebagai sarana untuk

¹⁴Husaini Usman., *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 4.

¹⁵George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar - Dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), 1.

¹⁶T. Handoko., *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 1998), 11.

¹⁷Nanang Fattah., *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), 1.

mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam pengorganisasian diharapkan terjadi hubungan- hubungan di antara masing-masing komponen organisasi. Dengan, demikian fungsi pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai fungsi, personalian dan faktor-faktor fisik lainnya agar semua pekerjaan dapat di lakukan secara efektif dan efisien.

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan fungsi yang sangat kompleks, disamping menyangkut hubungan manusia juga menyangkut perilaku manusia yang beranekaragam serta berkaitan dengan sumber daya lain yang dimiliki. Oleh karena itu, fungsi pengarahan menunjukkan aktivitas-aktivitas seperti penyusunan staf, koordinasi, perintah, kepemimpinan dan pelaporan. Dalam pengarahan pimpinan harus memperhatikan kepentingan individu, kelompok, dan organisasi.

d. Pengendalian

Manajemen yang baik memerlukan pengendalian yang efektif. Pengendalian diperlukan untuk memastikan bahwa aktivitas atau kegiatan berjalan sesuai dengan direncanakan. Perencanaan dan pengendalian merupakan fungsi yang berpasangan, artinya pengendalian yang baik memerlukan perencanaan yang baik memerlukan pengendalian.¹⁸

Konflik

Pengertian Konflik

Istilah konflik berasal dari bahasa latin yaitu "*configere*" yang berarti saling memukul. Dari bahasa latin diadopsi bahasa inggris, "*conflict*" yang kemudian diadopsi kedalam bahasa Indonesia yaitu konflik.¹⁹ Sedangkan Konflik dalam istilah Bahasa Arab menggunakan kata "إختلاف" dan "خلاف" yang berarti perbedaan pendapat, perselisihan, konflik, pertentangan, perseteruan dan kontroversi.

Menurut Stoner dan Wangkel berpendapat konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua orang anggota organisasi atau lebih yang timbul karena fakta bahwa mereka harus berbagi dalam hal mendapatkan sumber daya yang terbatas atau aktivitas-aktivitas pekerjaan, dan atau karena fakta bahwa mereka memiliki satatus, tujuan, nilai-nilai atau persepsi yang berbeda.²⁰

Menurut Clinton F. Fink mendefinisikan konflik sebagai berikut:

- a. Konflik ialah relasi-relasi psikologis yang antagonistis, berkaitan dengan tujuan-tujuan yang tidak bisa disesuaikan interes-interes eksklusif dan tidak bisa dipertemukan, sikap -sikap emosional yang bermusuhan, dan struktural nilai yang berbeda.

¹⁸Tim FKIM UMS, *Manajemen Pendidikan* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), 5-14.

¹⁹Wirawan., *Konflik dan Manajemen Konflik* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), 4.

²⁰Wahyudi., *Manajemen Konflik Dalam Organisasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2008), 17.

- b. Konflik adalah interaksi yang antagonis, mencakup tingkah laku lahiriah yang tampak jelas, mulai dari bentuk-bentuk perlawanan halus, terkontrol, tersembunyi, tidak langsung sampai pada bentuk perlawanan terbuka, kekerasan perjuangan tidak terkontrol, benturan laten, pemogokan, hurai-hura, makar, gerilya, perang dan lain-lain.²¹

Kemudian menurut Peg Pickering berpendapat bahwa pada dasarnya konflik terjadi bila dalam suatu peristiwa terdapat dua atau lebih pendapat atau tindakan yang dipertimbangkan. Konflik tidak harus berarti berseteru, meski situasi ini menjadi bagian dari situasi konflik.²²

Banyaknya definisi atau pengertian yang berbeda-beda mengenai konflik yang telah dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan kegiatan atau perseteruan antara dua kelompok atau lebih yang saling bertikai dikarenakan perbedaan pendapat yang terjadi baik lingkungan masyarakat, agama, perusahaan, sekolah, dan tempat-tempat lainnya yang memungkinkan terjadinya situasi konflik.

Secara antropologi, konflik timbul sebagai akibat dari persaingan antara dua pihak atau lebih. Tiap-tiap pihak dapat berupa perorangan, keluarga, kelompok kekerabatan, satu komunitas, satu lapisan kelas sosial pendukung ideologi tertentu, satu organisasi politik, satu suku bangsa, atau satu pemeluk agama tertentu. Dengan demikian, pihak-pihak yang dapat terlibat dalam konflik meliputi bermacam bentuk dan ukuran. Selain itu, dapat pula dipahami bahwa pengertian konflik secara antropologis tidak berdiri sendiri. Melainkan secara bersama-sama dengan pengertian konflik menurut aspek-aspek lain turut ambil bagian dalam menimbulkan konflik sosial dalam kehidupan kolektif manusia.²³

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa konflik adalah ketidaksepahaman baik antar individu atau kelompok dalam hal memenuhi tujuan yang berakibat pada terganggunya masing-masing individu atau kelompok tersebut.

1. Jenis - Jenis Konflik

Beberapa kejadian konflik telah diidentifikasi menurut jenis dan macamnya. Handoko dan Wahyudi membedakan konflik menjadi 5 jenis:

- a. Konflik dari dalam individu
- b. Konflik antar individu dalam organisasi
- c. Konflik antar individu dengan kelompok
- d. Konflik antar kelompok
- e. Konflik antar organisasi.²⁴

²¹Kartini Kartono., *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 245.

²²Peg Pickering., *How to manage Conflict* (Jakarta: Airlangga, 2001), 1.

²³Edi Santoso & Lilin Budiati., *Materi Pokok Manajemen Konflik* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), 17.

²⁴Amri Darwis., *Manajemen Konflik Pengembangan Ilmu Berparadikma Islam* (Pekanbaru: Suska Press, 2008), 31.

Terdapat berbagai macam jenis konflik, tergantung pada dasar yang digunakan untuk membuat klasifikasi. Ada yang membagi konflik atas dasar fungsinya, ada pembagian atas dasar pihak-pihak yang terlibat dalam konflik, dan sebagainya.

a. Konflik Dilihat dari fungsinya

Berdasarkan fungsinya, Robbins membagi konflik menjadi dua macam yaitu:

- 1) Konflik fungsional "*Functional Conflict*" adalah konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok, dan memperbaiki kinerja kelompok.
- 2) Konflik disfungsional "*Dysfunctional Conflict*" adalah konflik yang merintangi pencapaian tujuan kelompok.

b. Konflik dilihat dari pihak yang terlibat di dalamnya

Berdasarkan pihak-pihak yang terlibat di dalam konflik, Stoner dan Freeman membagi konflik menjadi enam macam, yaitu:

- 1) Konflik dalam diri individu "*conflict within the individual*". Konflik ini terjadi jika seseorang harus memilih tujuan yang saling bertentangan, atau karena tuntutan tugas yang melebihi batas kemampuannya.
- 2) Konflik antar-individu "*conflict among individuals*". Terjadi karena perbedaan kepribadian "*personality differences*" antara individu yang satu dengan individu yang lain.
- 3) Konflik antara individu dan kelompok "*conflict among individuals and groups*". Terjadi jika individu gagal menyesuaikan diri dengan norma - norma kelompok tempat ia bekerja.
- 4) Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama "*conflict among groups in the same organization*". Konflik ini terjadi karena masing - masing kelompok memiliki tujuan yang berbeda dan masing-masing berupaya untuk mencapainya.
- 5) Konflik antar organisasi "*conflict among organizations*". Konflik ini terjadi jika tindakan yang dilakukan oleh organisasi menimbulkan dampak negatif bagi organisasi lainnya. Misalnya, dalam perebutan sumberdaya yang sama.
- 6) Konflik antar individu dalam organisasi yang berbeda "*conflict among individuals in different organizations*". Konflik ini terjadi sebagai akibat sikap atau perilaku dari anggota suatu organisasi yang berdampak negatif bagi anggota organisasi yang lain.²⁵

2. Tahapan-Tahapan Konflik

Pada umumnya, konflik berlangsung dalam lima tahap, adapun tahapan dalam konflik yaitu:

- a. Tahap potensial, yaitu munculnya perbedaan diantara individu, organisasi, dan lingkungan yang merupakan potensi terjadinya konflik.
- b. Konflik dirasakan, yaitu kondisi ketika perbedaan yang muncul dirasakan oleh individu, dan mereka mulai memikirkannya.

²⁵Saefullah., *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), 296-298.

- c. Pertentangan, yaitu kondisi ketika berkembang menjadi perbedaan pendapat diantara individu atau kelompok yang saling bersangkutan.
- d. Konflik terbuka, yaitu tahapan ketika pertentangan berkembang menjadi permusahan secara terbuka.
- e. Akibat konflik, yaitu tahapan ketika konflik menimbulkan dampak terhadap kehidupan dan kinerja organisasi. Jika konflik terkelola dengan baik, maka akan menimbulkan keuntungan, seperti saling tukar pikiran, ide dan menimbulkan kreativitas. Tetapi jika terkelola dengan baik, dan melampaui batas, maka akan menimbulkan kerugian seperti permusuhan.²⁶

3. Penyebab Konflik

Banyak hal yang menjadi penyebab sebuah konflik, Suharsimi, mengutip beberapa pendapat tentang penyebab konflik, menjelaskan sebagai berikut:

- a. Adanya kesalahpahaman (kegagalan komunikasi)
- b. Keadaan pribadi masing-masing individu yang saling berkonflik
- c. Perbedaan nilai, pandangan dan tujuan
- d. Perbedaan standar penampilan (*performance*)
- e. Perbedaan yang berkenaan dengan cara
- f. Hal-hal yang berkaitan dengan pertanggung-jawaban
- g. Kurangnya kemampuan berkomunikasi
- h. Hal-hal yang berhubungan dengan kekuasaan
- i. Adanya frustrasi dan kejengkelan
- j. Adanya kompetensi memperebutkan sumber yang terbatas
- k. Tidak menyetujui butir-butir dalam peraturan atau kebijakan.²⁷

4. Sumber Konflik

Menurut Robbins konflik muncul karena ada kondisi yang melatar belakangi “*antecedent conditions*”. Kondisi itu disebut sumber terjadinya konflik yang terdiri tiga kategori, yaitu:

a. Komunikasi.

Salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang mendua dan tidak lengkap, serta gaya individu pimpinan yang tidak konsisten.

b. Struktur.

Pertarungan kekuasaan antar depertemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan. Persaingan untuk memperebutkan sumber daya-sumber daya yang terbatas, atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

c. Pribadi

²⁶E. Mulyasa., *Manajemen Kepala Sekolah Professional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 240.

²⁷ Amri Darwis., *Manajemen Konflik Pengembangan Ilmu Berparadikma Islam*, (Pekanbaru: Suska Prs, 2008), 53.

Ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperkenankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi.²⁸

5. Cara Mengatasi Konflik

Menurut Kilman dan Thomas dalam kepemimpinan dan manajemen, cara yang digunakan untuk mengatasi konflik secara praktis adalah dengan cara; *Pertama*, memahami atau mengalami konflik-konflik yang tidak dapat diterima, *kedua*, menyelidiki sumber-sumber konflik, dan *ketiga*, menentukan cara untuk mengatasi atau menginterfensi konflik yang sedang terjadi.²⁹

Adapun alat-alat untuk mengatasi konflik-konflik yang terjadi dalam organisasi atau masyarakat luas antara lain;

- a. Memecahkan masalah melalui sikap kooperatif
- b. Mempersatukan tujuan
- c. Menghindari konflik
- d. Ekspansi dan sumber energi
- e. Memperhalus/memperlunak konflik
- f. Kompromi
- g. Tindak otoriter
- l. Mengubah struktur organisasi.³⁰

6. Strategi Penyelesaian Konflik

Mengelola konflik berarti menyelesaikan konflik dengan cara yang positif hingga hasil penyelesaian konflik yang terjadi juga positif. Karenanya diperlukan strategi dan pengelolaan yang baik dan benar agar konflik yang sedang dihadapi berakhir dengan hasil yang positif. Ada tiga strategi yang paling umum untuk menangani konflik, diantaranya adalah:

a. Menang Kalah

Strategi menang kalah dapat mengelabui. Konflik sebenarnya hanya selesai dipermukaan, tetapi pihak yang kalah tidak benar-benar puas atau sedikit orang saja yang puas dengan kalah. Strategi menang kalah mengharuskan adanya solusi bagi pihak-pihak yang berselisih, yang membuat salah satu harus kalah. Strategi ini tidak dianjurkan, kecuali jika konflik berkelanjutan yang tidak bisa dipecahkan sendiri oleh pihak-pihak yang terlibat dan konflik itu mengganggu kinerja sebuah lembaga atau organisasi.

b. Sama-sama Kalah

Strategi sama-sama kalah bisa ditemukan dalam tiga keadaan; *Pertama*, ada Kompromi dari semua pihak yang terlibat, setiap pihak harus berhenti menuntut apa yang semula mereka inginkan. *Kedua*, Pihak-pihak yang terlibat menggunakan arbiter. Arbiter ini lalu mengusulkan solusi yang tidak membuat

²⁸Hani Handoko., *Manajemen* (Jogjakarta: BPFE-Jogjakarta, 2003), 345.

²⁹Miftah Thoha., *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Wali Pers, 1995), 116.

³⁰Kartini Kartono., *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 258.

kedua belah pihak puas 100 persen. *Ketiga*, Pihak-pihak yang terlibat dipaksa tunduk pada peraturan tanpa ada kelonggaran. Kedua pihak kalah karena aturan tersebut diikuti dengan tegas.

Strategi sama-sama kalah digunakan ketika anda membutuhkan solusi yang cepat. Dalam hal ini, biasanya tidak ada cukup waktu untuk melakukan negosiasi, tetapi strategi ini hanya memberikan perbaikan jangka pendek, karena ia hanya berfokus pada penyelesaian kilat bukan pada akar masalahnya.

c. Sama-sama Menang

Strategi sama-sama menang diarahkan pada akar permasalahannya yang menimbulkan konflik. Implementasi strategi ini menuntut kesabaran dan fleksibilitas mediator. Kuncinya adalah pada konsentrasi untuk mengidentifikasi solusi yang bisa diterima oleh setiap orang, untuk mencapai solusi sama-sama menang ini diperlukan rasa saling percaya dan kemampuan menyimak. Pihak-pihak yang terlibat tidak boleh bersikap kompetitif dan berfokus pada kemenangan.³¹

Manajemen Konflik

1. Pengertian Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan kemampuan mengendalikan konflik yang terjadi, yang menuntut keterampilan manajemen tertentu. Terkait dengan manajemen untuk menghadapi konflik tertentu harus dipakai pula fungsi serta prinsip-prinsip manajemen. Manajemen yang efektif dikatakan berhasil bila mampu mengembangkan dan mengimplementasikan strategi konflik dengan baik.³² Manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkan untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.³³ Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik adalah proses untuk menyusun strategi untuk mengendalikan konflik sesuai dengan prinsip manajemen. Tanpa adanya penanganan dan mengendalikan konflik tersebut untuk menghasilkan sebuah harapan yang diinginkan bersama dalam sebuah organisasi. Disinilah peran semua pihak terutama peran manajemen konflik digunakan untuk menyelesaikannya.

2. Tujuan Manajemen Konflik

Konflik merupakan hal yang akan menghambat tujuan yang diinginkan dalam sebuah organisasi. Beberapa tujuan dari pentingnya dilakukan manajemen konflik antara lain:

- a. Mencegah gangguan kepada anggota organisasi untuk memfokuskan dari pada visi, misi dan tujuan organisasi. ketiga hal ini harus dicapai atau

³¹Alpha Teach Yourself, *Manajemen Skills* (Jakarta: Prenada Media, 2004), 161-162

³²Wirawan., *Manajemen Konflik Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Humanika), 129.

³³Irawan Soehartono., *Metode Penelitian Sosial Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 9.

direalisasikan dengan cara yang sistematis dan dalam suatu kurun waktu yang telah direncanakan. Dan konflik secara tidak langsung akan mengganggu perhatian anggota dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan strategis.

b. Memahami orang lain dan menghormati keberagaman

Seorang anggota organisasi, tentu membutuhkan bantuan dari rekan kerjanya. Ia harus dapat berkomunikasi dengan baik. Ia harus memahami bahwa rekan kerjanya memiliki berbagai perbedaan, seperti suku, agama, bahasa, perilaku, pola pikir, dan sebagainya.

c. Meningkatkan kreativitas

Konflik yang terjadi di tempat kerja dapat menciptakan kreativitas dan inovasi. Sehingga dapat dimengerti bahwa suatu konflik jika diatur dengan baik tentu akan mampu menciptakan gagasan, ide atau juga kreativitas yang baik pula.

d. Menciptakan prosedur dan mekanisme penyelesaian konflik

Organisasi yang mapan dapat belajar dari berbagai situasi konflik yang dihadapi. Dari penjelasan tersebut, prosedur dan mekanisme penyelesaian konflik dikembangkan. Jika prosedur dan mekanisme berhasil menyelesaikan secara berulang-ulang, hal ini akan menjadi norma budaya organisasi. Namun jika tidak dimanajemeni dengan baik, konflik akan menyebabkan disfungsi organisasi.³⁴

3. Gaya Manajemen Konflik

Menurut Wirawan, gaya manajemen konflik adalah pola perilaku orang dalam menghadapi situasi dalam konflik. Berikut beberapa gaya yang bisa diimplementasikan dalam melakukan manajemen konflik;

a. Gaya penghindaran (*avoidance*)

Dengan gaya ini, pihak yang menghadapi konflik cenderung bersikap tidak kooperatif dan menarik diri situasi yang berkembang atau bersikap netral dalam segala kejadian yang ada.³⁵

Sedangkan menurut Abi Sujak, gaya manajemen konflik adalah cenderung menarik diri dari situasi konflik atau bersikap netral dan jika tidak terpecahnya suatu konflik akan berpengaruh pada tugas-tugas manajerial.³⁶

b. Gaya penghalusan (*Smoothing*)

Gaya penghalusan adalah cenderung untuk meminimalkan perbedaan yang terjadi, dengan menekankan dapat diterimanya ide khalayak dalam situasi konflik. Ketika manajer menggunakan gaya penghalusan, manajer bertindak seolah-olah akan hilang bila sampai ada waktunya, maka cenderung untuk kerjasama.³⁷

c. Gaya pemaksaan (*Forcing*)

³⁴ Wirawan., *Manajemen Konflik Teori*, 132-133.

³⁵ Ibid., 18.

³⁶ Abi Sujak., *Kepemimpinan Manajer* (Jakarta: Rajawali, 1990), 166-168.

³⁷ Ibid, 166-168.

Gaya ini bahwa seorang manajer yang tinggi terhadap produksi, sedangkan rendah perhatiannya terhadap orang yang dipimpinnya atau bawahan. Gaya ini cenderung menggunakan gaya memaksa kehendaknya untuk menciptakan produksi dengan mengabaikan orang lain jika menghadapi situasi konflik.³⁸

d. Gaya kompromi (*Copromise*)

Gaya ini adalah mempunyai kecenderungan untuk mengorbankan minat dengan mengambil kesepakatan untuk mencapai suatu persetujuan.³⁹ Jadi, yang lebih ditekankan gaya ini adalah kesepakatan untuk mencapai tujuan, namun bakat dan minat anggota tidak terlalu diprioritaskan.

e. Gaya kolaboratif (*Collaborative*)

Gaya kolaboratif adalah keinginan untuk mengidentifikasi konflik, membagi informasi secara terbuka dan mencari jalan pemecahan dengan mempertimbangkan keuntungan-keuntungan yang akan diperoleh.⁴⁰ Sedangkan menurut Winardi, gaya kolaboratif adalah gaya yang bersikap kooperatif, maupun asertif, berupaya untuk mencapai kepuasan setiap pihak yang berkepentingan, dengan jalan bekerja melalui perbedaan-perbedaan yang ada; mencari dan memecahkan masalah sedemikian rupa sehingga setiap orang mencapai keuntungan sebagai hasilnya.

f. Gaya melepaskan kaitan (*Decoupling*)

Gaya ini diperuntukkan bagi departemen-departemen atau bagian-bagian sumber daya yang terlepas dari sumber daya dan persediaan-persediaan bagi departemen-departemen lainnya. Hal ini menyebabkan terlepasnya ikatan (*Decouple*) departemen-departemen tersebut hingga dapat dikurangi kecenderungan terjadinya konflik interdepartemental.⁴¹

4. Strategi dalam Penyelesaian Konflik

Beberapa strategi dalam menyelesaikan sebuah konflik yang terjadi di dalam sebuah organisasi atau lembaga antara lain:

a. Kompromis

Strategi ini merupakan tindakan manajer berupaya menyelesaikan konflik dengan keyakinan masing-masing pihak dalam perundingan bahwa mereka perlu mengorbankan sasaran-sasaran tertentu, agar dapat dicapai sasaran lain.⁴²

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompromis merupakan sebuah cara yang dilakukan oleh seorang manajer untuk mencoba meyakinkan salah satu pihak untuk mengorbankan tujuan yang diinginkan salah satu pihak untuk tercapainya tujuan bersama.

b. Meratakan (*Smoothing*)

³⁸ Wirawan., *Manajemen Konflik Teori*, 138.

³⁹ Abi Sujak., *Kepemimpinan Manajer*, 170.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Winardi., *Manajemen Perilaku Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2007), 19.

⁴² Winardi., *Manajemen Perilaku Organisasi*, 453.

Strategi ini merupakan sebuah cara lebih diplomatik untuk menyelesaikan konflik dimana sang manajer meminimalisir tingkat dan pentingnya tingkat ketidaksepakatan dan membujuk salah satu pihak untuk mengalah.⁴³

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa meratakan merupakan cara yang dilakukan manajer dengan cara meminimalisir atau menekan tingkat ketidaksepakatan yang terjadi diantara kedua belah pihak dan ia mencoba secara sepihak untuk membujuk salah satu pihak untuk mengikuti keinginan pihak lain (mengalah).

c. Suara Terbanyak

Pengambilan suara terbanyak merupakan salah satu strategi yang berupaya untuk menyelesaikan konflik kelompok melalui pemungutan suara, dimana suara terbanyak menang (*Majority Vote*) dapat berjalan secara efektif, apabila para anggota menganggap prosedur yang bersangkutan sebagai prosedur yang fair.⁴⁴ Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa strategi suara terbanyak merupakan cara yang diambil melalui pemungutan suara, yang mana suara terbanyaklah yang menjadi pemenang. Biasanya proses pemungutan suara ini dilakukan ketika strategi-strategi yang sebelumnya dilakukan tidak menemukan titik terang dalam menyelesaikan konflik, barulah strategi pemungutan suara ini dilakukan.

A. Kenakalan Peserta Didik

1. Pengertian Kenakalan Peserta Didik

Dalam Kamus Besar Indonesia kata “buruk” atau “nakal” adalah suka berbuat kurang baik, tidak menurut, mengganggu, dan sebagainya, terutama bagi anak-anak. Sedangkan para ahli pendidikan berpendapat, bahwa kenakalan siswa atau peserta didik adalah sifat yang tidak dapat mengendalikan dan mengontrol ekspresi emosi.⁴⁵ Tingkah laku, perbuatan peserta didik yang merugikan dirinya sendiri atau orang lain dan melanggar nilai-nilai moral maupun nilai-nilai sosial.⁴⁶

Dari beberapa pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan kenakalan siswa/peserta didik adalah tingkah laku atau perbuatan peserta didik yang dapat menimbulkan permasalahan-permasalahan, yang merugikan dirinya sendiri atau orang lain, dan melanggar nilai-nilai moral maupun nilai-nilai sosial.

2. Jenis-Jenis Kenakalan Peserta Didik

Menurut Qaimi, kenakalan peserta didik mempunyai beberapa jenis yang dapat dibedakan menjadi antara lain:⁴⁷

a. Kenakalan secara sadar dan sengaja

⁴³ Ibid., 452.

⁴⁴ Ibid, 86.

⁴⁵ Yusuf Syamsul., *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), 15.

⁴⁶ Singgih Gunarsa D., *Psikologi Anak Bermasalah* (Jakarta: PT BPK Gunung Mulia, 1995), 15.

⁴⁷ Ali Qaimi., *Keluarga Dan Anak Bermasalah*, (Bogor: Cahaya, 2002), 20.

Pada dasarnya seorang peserta didik memahami betul perbuatan buruk yang dilakukannya. Ia tahu bahwa dirinya tengah melakukan perbuatan tercela dan sadar terhadap apa yang diperbuatnya. Namun ia sengaja melakukan kenakalan itu demi memaksa orang lain untuk memenuhi keinginannya. Hal ini timbul lantaran peserta didik tersebut selalu dimanja oleh orang tuanya atau lantaran pendidikannya yang keliru. Sehingga ia merasa tidak mungkin mewujudkan keinginannya kecuali dengan melakukan kenakalan. Contohnya seorang peserta didik mulai memahami bahwa segala sesuatu bisa diperoleh melalui tangisan, teriakan, renekan, kekerasan, atau berbuat kegaduhan.

b. Kenakalan secara tidak sadar dan tanpa sengaja

Kenakalan seperti ini terjadi dimana seorang peserta didik melakukan perbuatan buruk tanpa memahami baik atau buruk perbuatannya itu. Barang kali ia menyangka apa yang dilakukannya demi mencapai keinginannya itu sebagai perbuatan baik. Kenakalan peserta didik secara tidak sadar dan tanpa sengaja akan menyebabkan seorang peserta didik memiliki sikap yang emosional, bahkan kadang sampai memicu terjadinya kelainan jiwa.

3. Bentuk-Bentuk Kenakalan Peserta Didik

Beraneka ragam tingkah laku atau perilaku peserta didik yang sering menimbulkan kegelisahan dan permasalahan terhadap orang lain. Sering dikemukakan bahwa peserta didik itu nakal, kenakalan itu sedemikian rupa mengesalkan, melelahkan maupun merugikan orang lain.

Menurut Qaimi ada beberapa bentuk kenakalan peserta didik yang sering menimbulkan masalah-masalah yang merugikan bagi dirinya sendiri maupun orang lain antara lain:

a. Ketidakteraturan

Sebagian peserta didik berdasarkan sejumlah alasan dan faktor tertentu, mengalami masalah dengan keteraturan. Namun sering melakukan tindakan yang tidak disukai para orang tua atau pendidik. Selain itu, mereka juga selalu mengeluh tentang kondisi hidupnya. Dalam hal ini, mereka mulai terjebak dalam kehidupan yang tidak teratur. Misalnya membuang sampah sembarangan dilingkungan sekolah.

b. Sifat ingin menguasai dan merasa unggul

Sifat ingin menguasai merupakan masalah penting dalam pendidikan akhlaq. Ciri-ciri dari sifat ingin menguasai nampak pada diri seorang peserta didik yang berusaha keras dengan berbagai cara, menjadikan kedua orang tua, pendidik dan orang sekelilingnya tunduk dan patuh kepadanya, memenuhi segenap keinginannya dan selalu membantu dalam meraih segala tujuannya.

c. Suka bertengkar

Pertengkar adalah semacam sikap yang merefleksikan terjadinya pemaksaan, kejahatan, dan kekerasan. Kadang pertengkar terjadi dalam bentuk adu mulut atau pemutusan hubungan antar personal dengan cara yang

beragam. Peserta didik yang suka bertengkar tidak pernah dapat menjaga hak-hak orang lain dan tidak memiliki komitmen atas tata cara bermain dan menjalin persahabatan terhadap temannya. Sedikit saja terjadi perbedaan atau masalah telah mampu memancing mereka untuk melakukan pertengkaran.

d. Penentangan atau pembangkangan

Permasalahan yang sering menjadi bahan keluhan bagi kebanyakan orang tua dan pendidik adalah penentangan dan pembangkangan pada anak atau peserta didik. Padahal orang tua dan pendidik menetapkan peraturan bagi anak atau peserta didik tidak lain demi kebahagiaan dan kebaikan mereka sendiri, tetapi kebanyakan mereka malah bersikap menentang setiap peraturan yang ditetapkan oleh orang tua atau pendidik.

e. Pergi tanpa Tujuan

Kecenderungan untuk pergi tanpa tujuan merupakan suatu yang tidak normal dan berpangkal pada kegagalan menerapkan metode pendidikan anak. Terkadang kecenderungan ini timbul lantaran adanya penyakit jiwa pada gilirannya menyulitkan orang tua dan pendidik. Pada kenyataannya, banyak peserta didik yang pergi dari rumah atau sekolahnya. Fakta ini terjadi lantaran mereka mengalami kondisi hidup dalam keluarga yang tidak harmonis atau menilai bahwa berlama-lama tinggal dalam lingkungan di keluarga maupun di lingkungan sekolah tidak menguntungkan dirinya. Kemudian, mereka pun berusaha menjaga jarak dan menjauhinya.

f. Kecenderungan Membuat Kelompok (Genk)

Pada masa remaja awal, secara bertahap hubungan anak dengan keluarganya mulai renggang dan mulai mencoba mencari teman sekelompoknya. Ia senang mencari kehidupan berkelompok bersama temannya yang berasal dari satu golongan dan sebanding dengan dirinya,

g. Mengganggu dan Menyakiti

Diantara permasalahan yang acapkali dihadapi oleh orang tua dan pendidik adalah kecenderungan peserta didik menyakiti orang lain. Perilaku dan perbuatan tersebut akan menimbulkan berbagai kesulitan dan kekacauan. Bahkan, kecenderungan buruk itu dapat memicu orang tua dan pendidik saling bertengkar. Seorang peserta didik yang suka berbuat jahat kepada temannya, menyakiti temannya yang lebih kecil atau lebih besar dari dirinya, serta menarik rambut teman perempuannya sampai menangis, tentu akan merepotkan orang tua dan pendidiknya, sekaligus menimbulkan kejengkelan dan kekesalan orang tua peserta didik yang disakiti.

h. Keras dan Tindak Kekerasan

Dalam dunia peserta didik, fenomena kekerasan dapat berbentuk tindak mematahkan atau melukai, pemukulan, pengrusakan, pelecehan, dan perkelahian. Sewaktu bertengkar, seorang peserta didik lantaran sedikit saja

dilukai, ia akan nekat melakukan pembalasan dengan cara yang bengis dan kejam.

i. Urakan

Sikap urakan merupakan masalah serius oleh orang tua atau pendidik. Akar bagi munculnya perbuatan tersebut adalah corak kepribadian seorang peserta didik. Oleh karena itu, peserta didik urakan tidak memiliki jiwa yang stabil. Sikap urakan pada peserta didik sebagian besar berbentuk pembangkangan, pelanggaran, penentangan keras terhadap peraturan dan tata tertib rumah atau sekolah.

j. Pembuat Masalah

Perilaku ini merupakan masalah biasa dan wajar tatkala anak-anak cenderung ingin tahu, tidak bisa diam, membuat keributan dan kegaduhan, serta mengganggu dan merepotkan orang tua atau pendidik.

Peserta didik yang suka membuat-buat masalah cenderung ceroboh. Selain itu, mereka nampaknya melakukan perbuatan jahat tersebut dengan sengaja. Mereka cenderung membuat susah dan bingung orang lain. Misalnya, membuang atau menyembunyikan polpen atau buku milik temannya sehingga sulit ditemukan.

k. Kecenderungan Melanggar Batas

Dalam berhubungan dan bergaul, masing-masing peserta didik memiliki sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Sebagian cenderung melanggar dan melampaui batas, serta tidak merasa dan cukup atas apa yang dimilikinya. Adakalanya, baik kedua orang tuanya menyaksikan ataupun tidak, mereka akan melakukan aksi pencurian dengan mengambil atau merebut barang milik orang lain. Sikap dan perilaku semacam ini dapat ditemukan pada hampir setiap anak. Karena itu, para orang tua atau pendidik hendaknya bisa mengambil langkah dan tindakan yang tepat untuk menghentikannya.

l. Sadisme

Saat ini, istilah sadisme menjadi cukup populer dan digunakan untuk beragam bentuk tindak kekerasan. Istilah sadisme mencakup berbagai tindakan kekerasan, kekejaman, dan kedololiman. Jelas, kata sadisme memiliki arti cukup luas dan mencakup berbagai jenis penyiksaan dan tindakan kejam yang dilakukan seseorang terhadap orang lain. Secara istilah, sadisme hanya berhubungan dengan orang dewasa saja. Namun, dalam beberapa kasus, digunakan pula untuk anak-anak.⁴⁸

⁴⁸ Ali Qaimi., *Keluarga Dan Anak Bermasalah*, 47.

4. Faktor-Faktor Penyebab Kenakalan Peserta Didik

Menurut Daradjat bahwa, kenakalan anak didik dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab kenakalan peserta didik yaitu: ⁴⁹

a. Kurangnya pendidikan agama

Amat disayangkan bahwa kenyataan banyak orang tua yang tidak mengerti ajaran agama yang dianutnya. Bahkan banyak pula yang memandang rendah ajaran agama itu, sehingga didikan agama kepada anak hampir tidak pernah dilaksanakan di rumah. Dengan kurangnya anak akan pendidikan agama, maka anak akan mudah tererosok ke dalam kelakuan-kelakuan yang tidak baik dan menuruti apa yang menjadi keinginannya dan dapat menyenangkannya, tanpa memikirkan akibat selanjutnya.

b. Kurangnya pengetahuan orang tua tentang pendidikan

Banyak orang tua yang tidak mengerti bagaimana cara mendidik anak. Mereka menyangka bahwa dengan memberikan makanan, pakaian, dan perawatan kesehatan yang cukup kepada anak, telah selesai dari tugas mereka. Ada pula yang berpendapat bahwa dengan mendidik anak secara keras akan menjadikannya anak yang baik.

Sesungguhnya yang terpenting dalam mendidik anak adalah keseluruhan perlakuan yang diterima oleh anak dari orang tuanya, dimana dia merasa disayangi dan diperhatikan oleh orang tuanya. Apabila anak merasa kurang disayangi dan kurang mendapat perhatian dari orang tuanya, maka ia akan mencari-cari jalan dengan berbagai macam cara yang dapat merusak moralnya. Hal yang demikian rawan terjadi jika tidak ada perhatian atau kontrol dari orang tua.

c. Kurang teraturnya pengisian waktu

Pengisian waktu luang itu sangat mempengaruhi kelakuan atau tingkah laku anak. Jarang diperhatikan cara yang baik mengisi waktu luang bagi anak. Kebanyakan orang tua selalu beranggapan bahwa anak harus diisi dengan hal-hal atau sesuatu yang bermanfaat, misalnya belajar, beribadah, membantu orang tua, dan sebagainya. Padahal masa awal remaja biasanya suka bermain-main serta mencari pengalaman baru di dunia luar. Akan tetapi banyak orang tua beranggapan bahwa semua itu tidak bermanfaat dan hanya membuang waktu saja. Peserta didik yang diperlakukan seperti itu akan merasa tertekan dan merasa tidak bebas, sehingga mereka akan mencari kebebasan di luar bersama-sama temannya yang belum tentu baik moralnya.

d. Tidak stabilnya keadaan sosial, politik, dan ekonomi

Keadaan sosial, politik, dan ekonomi yang tidak stabil, pada umumnya dapat mempengaruhi tindakan-tindakan dan perlakuan orang tua terhadap anak. Misalnya, mereka kurang memperhatikan problem-problem khususnya yang sedang dihadapi oleh anak. Bahkan sebagian dari mereka ada yang memarahi

⁴⁹Zakiah Daradjat, *Pendidikan Islam Dalam Keluarga dan Sekolah* (Jakarta: Ruhana, 1995), 113.

atau melemparkan kegelisahannya kepada anak-anaknya sendiri. Keadaan yang demikian itu dapat mempengaruhi kelakuan dan perbuatan anak, karena anak merasa tidak aman berada di rumah.

e. Kemerosotan Moral dan Mental Orang Dewasa

Pada dasarnya, orang tua sebagai contoh atau suri teladan bagi anak-anak. Akan tetapi pada kenyataannya banyak sekali kemerosotan moral, tingkah laku, dan perbuatan-perbuatan para orang tua yang tidak baik. Keadaan demikian itu dapat mengganggu perkembangan kepribadian anak, terutama perkembangan moral dan akhlak.

f. Banyak Tayangan Televisi, Situs Website internet dan Buku-buku Bacaan yang Tidak Layak.

Tayangan televisi, situs website internet dan buku-buku bacaan yang menggambarkan kejahatan, kelicikan, pencurian, dan gelora-gelora jiwa muda banyak sekali disenangi dan menarik perhatian seseorang, terutama anak-anak. Hal yang demikian itu dapat memotivasi anak-anak untuk ikutan-ikutan atau meniru cara atau gaya hidup mereka.

g. Pendidikan dalam Sekolah yang Kurang Baik

Sekolah bukanlah tempat menuangkan pengetahuan bagi anak didik saja, tetapi sekolah seharusnya juga merupakan alam dan lingkungan dimana anak benar-benar dapat menumbuhkan kepribadiannya, belajar menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan problem yang dihadapinya. Apabila guru hanya mengajarkan ilmu pengetahuan saja tanpa adanya penanaman nilai-nilai moral dan nilai-nilai sosial, maka sudah barang tentu anak akan berkelakuan dan bertingkah laku yang sesuai dengan hati nuraninya sendiri tanpa memperhatikan nilai-nilai moral dan nilai-nilai sosial serta agama yang ada.

B. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Peserta Didik

Konflik bukanlah hal yang harus ditakuti dalam kehidupan, karena konflik apabila di kelola dengan baik akan sangat berpengaruh, baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun dalam sebuah lembaga/organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi. Menurut Wirawan, "Konflik mempunyai pengaruh positif dan negatif yang dapat menciptakan perubahan bagi kehidupan umat manusia yang akan mengubah kehidupan manusia menjadi lebih baik."⁵⁰

1. Pengaruh positif

Konflik mempunyai beberapa pengaruh positif yang dapat memberikan pengaruh besar dalam kehidupan umat manusia yang dapat merubah manusia menjadi lebih baik melalui konflik.

a. Menciptakan Perubahan

⁵⁰ Wirawan., *Konflik Dan Manajemen Konflik* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), 106.

Menurut Wirawan, “Konflik dapat menciptakan perubahan dalam kehidupan umat manusia menjadi lebih baik”.⁵¹ Sedangkan menurut Winardi, “menciptakan perubahan merupakan upaya untuk mencari cara-cara menyelesaikan konflik, bukan saja membuahkan inovasi dan perubahan, tetapi hal tersebut dapat menyebabkan perubahan lebih diterima, bahkan diinginkan.”⁵²

Contohnya seperti perubahan dari zaman jahiliyah ke zaman yang penuh intelektualitas seperti saat ini dan perubahan tersebut tentu takkan pernah lepas dari terjadinya sebuah konflik.

b. Membawa Objek Konflik ke Permukaan

Tanpa adanya sebuah konflik, pokok permasalahan yang terpendam dalam dari pihak-pihak yang terlibat konflik tidak akan muncul kepermukaan dan tanpa adanya pokok permasalahan yang muncul masalah yang terpendam itu tidak akan dapat terselesaikan.⁵³

c. Memahami Orang Lain Lebih Baik

Konflik membuat orang memahami adanya orang lain atau lawan konflik yang berbeda pendapat, berbeda pola pikir dan berbeda karakter. Perbedaan itu perlu dimanajemen dengan baik agar menghasilkan solusi yang menguntungkan dirinya atau kedua belah pihak.⁵⁴

d. Persaingan yang Menyebabkan Timbulnya Konflik

Menurut Winardi, “para karyawan yang mengalami suatu suasana kompetitif antara para sesama pekerja sehubungan dengan soal performa, dapat dimotivasi untuk mencurahkan upaya lebih inisiatif guna memenangkan persaingan”.⁵⁵

2. Pengaruh negatif

Selain konflik memiliki pengaruh positif, tentunya konflikpun memiliki pengaruh negatif yang sangat berpengaruh dalam kehidupan manusia.

e. Biaya Konflik

Terjadi sebuah konflik tentu tak terlepas dari biaya konflik yang digunakan untuk melakukan interaksi konflik dalam bentuk sumber-sumber, seperti energi fisik, energi psikologi, uang, waktu dan peralatan. Semakin sering konflik yang terjadi maka semakin banyak biaya yang dikeluarkan.⁵⁶ Dari penjelasan sebelumnya bahwa waktu dan uang merupakan sumber-sumber daya penting yang kerap kali dialihkan kearah penyelesaian konflik.⁵⁷

⁵¹ Ibid., 106.

⁵² Winardi., *Manajemen Perilaku Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2007), 389.

⁵³ Wirawan., *Konflik Dan Manajemen Konflik*, 107.

⁵⁴ Ibid.,

⁵⁵ Winardi., *Manajemen Perilaku Organisasi*, 389.

⁵⁶ Wirawan., *Konflik Dan Manajemen Konflik* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), 109.

⁵⁷ Winardi., *Manajemen Perilaku Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2007), 390.

f. Merusak Hubungan dan Komunikasi diantara Pihak-pihak yang Terlibat Konflik

Konflik, terutama destruktif menurunkan kualitas dan intensitas hubungan pihak-pihak yang terlibat konflik. Konflik dapat menimbulkan rasa benci, marah, antipati terhadap lawan konflik. Hal inilah yang dapat merusak hubungan komunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat konflik.⁵⁸

g. Merusak Sistem Organisasi

Konflik dapat merusak sistem dan menciptakan sinerdi negatif produksi subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem lebih kecil dari pada jumlah produksi. Keadaan ini menimbulkan ketidakpastian pencapaian tujuan organisasi.⁵⁹ sedangkan menurut Winardi bahwa, dampak negatif dari konflik adalah sumber-sumber daya keorganisasian bukannya langsung ditunjukkan ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang dikehendaki, tetapi mereka habis digunakan menyelesaikan konflik.⁶⁰

h. Kehilangan Waktu Kerja

Jika konflik berkembang menjadi konflik destruktif menjadi 10-30% maka waktu manajer dan bawahannya digunakan untuk menyelesaikan konflik. Dari sini dapat diketahui bahwa kerugian produktivitas dan kerugian lainnya baik dalam perusahaan maupun organisasi akan diketahui.⁶¹

i. Kesehatan

Konflik tentunya akan menyebabkan pihak terlibat konflik marah, stress, kecewa, emosional dan irasional. Selanjutnya keadaan tersebut dapat menyebabkan seseorang sakit atau bahkan sampai meninggal dunia.⁶²

Dari penjelasan sebagaimana dikemukakan diatas dapat disimpulkan, bahwa manajemen konflik sangat berpengaruh besar dalam lingkungan sekolah. Pengaruh tersebut dapat dibedakan menjadi pengaruh positif dan pengaruh negatif. Pengaruh positif tentu akan sangat membantu dalam mengembangkan dan memperbaiki kondisi internal sebuah lembaga pendidikan. Sebaliknya, pengaruh negatif tentu akan menciptakan sebuah hal negatif yang akan mengganggu stabilitas dan harmoni dalam lingkungan pendidikan. Terlebih apabila konflik telah berubah menjadi konflik yang bersifat destruktif yang pastinya akan merugikan perkembangan sebuah lembaga pendidikan serta membentuk stigma buruk pada lembaga tersebut.

⁵⁸ Wirawan., *Konflik Dan Manajemen Konflik* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), 108.

⁵⁹ Ibid. 108

⁶⁰ Winardi., *Manajemen Perilaku Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2007), 390.

⁶¹ Wirawan., *Konflik Dan Manajemen Konflik* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), 111.

⁶² Wirawan., *Konflik Dan Manajemen Konflik* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), 111.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil data yang penulis telah sajikan bab IV, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Implementasi manajemen konflik yang diterapkan di MTs. Sunan Ampel Surabaya sudah berjalan dengan baik dalam faktor pengendalian kepala sekolah sudah mempunyai strategi sendiri dalam mengatasi konflik. Hanya saja kepala sekolah kurang dalam berkomunikasi. Cara kepala sekolah mengoptimalkan manajemen konflik di MTs. Sunan Ampel Surabaya ialah dengan adanya beberapa kegiatan RAPUM (Uapat Umum) dan lainnya. Kenakalan peserta didik di MTs. Sunan Ampel sangat bertentangan dengan peraturan di MTs. Sunan Ampel Surabaya. Sehingga pelanggaran peserta didik berpengaruh adanya penerapan manajemen konflik. Seperti bertengkar antar peserta didik dengan peserta didik lainnya, sering bolos dan pelanggaran yang dilakukan oleh peserta didik tersebut.

Pelanggaran peserta didik di MTs. Sunan Ampel Surabaya bisa di kendalikan dengan guru BP/BK dan wali kelas masing- masing

Perbedaan pandangan tersebut dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Pandangan Terhadap Konflik

Pandangan Lama	Pandangan Baru
Konflik dapat dihindari	Konflik tidak dapat dihindari
Konflik disebabkan oleh kesalahan-kesalahan manajemen dalam perancangan dan pengelolaan organisasi atau pengacau	Konflik timbul karena banyak sebab, termasuk struktur organisasi, perbedaan tujuan yang tidak dapat dihindarkan, perbedaan dalam persepsi dan nilai-nilai pribadi dan sebagainya
Konflik mengganggu organisasi dan menghalangi pelaksanaan optimal	Konflik dapat membantu atau menghambat, pelaksanaan kegiatan organisasi dalam berbagai derajat
Tugas manajemen adalah menghilangkan konflik	Tugas manajemen adalah mengelola tingkat konflik dan penyelesaiannya
Pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan penghapusan konflik	Pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan tingkat konflik yang moderat

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa konflik dapat fungsional ataupun berperan salah “*dysfunctional*”. Secara sederhana hal ini berarti bahwa konflik mempunyai potensi bagi pengembangan atau pengganggu pelaksanaan kegiatan organisasi tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola.⁶³ Konflik yang

⁶³Supardi & Syaiful Anwar., *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi* (Jogjakarta: UII Press, 2002), 98-100.

dikelola dengan baik maka akan menghasilkan suatu hal yang baik akan tetapi apabila konflik tidak dapat dikelola dengan baik, maka akan berdampak negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi Sujak, *Kepemimpinan Manajer*, Jakarta: Rajawali, 1990.
- Ali, Mohammad & Muhammad Asrori., *Psikologi Remaja*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- Alpha Teach Yourself, *Manajemen Skills*, Jakarta: Prenada Media, 2004.
- Darwis, Amri., *Manajemen Konflik Pengembangan Ilmu Berparadikma Islam*, Pekanbaru: Suska Press, 2008.
- Handoko, T., *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 1998.
- Handoko. Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003.
- Jalaluddin., *Filsafat Pendidikan: Manusia, filsafat dan Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Juliansyah Noor., *Penelitian Ilmu Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Kartini Kartono., *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Kementrian Agama., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya: CV. Aisyiah, 2013.
- Miftah Thoah., *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Wali Pers, 1995.
- Mujamil Qomar., *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Surabaya: Universitas Erlangga, 2013.
- Mulyasa. E., *Manajemen Kepala Sekolah Professional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Nanang Fatah., *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Pickering. Peg, *How to Manage Conflict*, Jakarta: Airlangga, 2001.
- Qaimi, Ali., *Keluarga dan Anak Bermasalah*, Bogor: Cahaya, 2002.
- Rusdiana A., *Manajemen Konflik*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015.
- Saefullah., *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2012.
- Santoso, Edi & Lilin Budiati., *Materi Pokok Manajemen Konflik*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014.
- Singgih Gunarsa D., *Psikologi Anak Bermasalah*, Jakarta: PT BPK Gunung Mulia, 1995.
- Soehartono. Irawan, *Metode Penelitian Sosial, Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Supardi & Syaiful Anwar., *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*, Jogjakarta: UII Press, 2002.
- Syafaruddin dan Irwan Nasution., *Manajemen Pembelajaran*, Ciputat: Quantum teaching, 2005.
- Teguh Wangsa Gandhi HW., *Filsafat Pendidikan: Madzab-madzab Filsafat Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Terry, George R. dan Leslie W. Rue, *Dasar - Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Tim FKIM UMS, *Manajemen Pendidikan*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004.

- Usman. Husaini, *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Wahyudi., *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*, Bandung: CV. Alfabeta, 2008.
- Winardi., *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Wirawan, *Konflik Dan Manajemen Konflik*, Jakarta: Salemba Humanika, 2009.
- Wirawan, *Manajemen Konflik Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Humanika, 2009.
- Yusuf Syamsul., *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001.
- Zakiyah Daradjat., *Pendidikan Islam Dalam Keluarga dan Sekolah*, Jakarta: Ruhana, 1995.